

## Flexibilisierung am deutschen Arbeitsmarkt: subjektive Kosten und Anpassungsschwierigkeiten

Krause, Alexandra; Krause, Ina; Schröder, Tim; Struck, Olaf

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Sammelwerksbeitrag / collection article

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Krause, A., Krause, I., Schröder, T., & Struck, O. (2008). Flexibilisierung am deutschen Arbeitsmarkt: subjektive Kosten und Anpassungsschwierigkeiten. In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006. Teilbd. 1 u. 2* (S. 5226-5238). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-154187>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

# Flexibilisierung am deutschen Arbeitsmarkt – subjektive Kosten und Anpassungsschwierigkeiten

*Alexandra Krause, Ina Krause, Tim Schröder und Olaf Struck*

## 1. Einleitung

Im Mittelpunkt der arbeitsmarktpolitischen Debatte in Deutschland steht nach wie vor das Problem der hohen strukturellen Arbeitslosigkeit. In diesem Kontext zielen die jüngsten Arbeitsmarktreformen unter anderem auf weitere Deregulierungen des Arbeitsrechts, um bessere Rahmenbedingungen für flexible Beschäftigung zu schaffen. Angenommen wird, dass eine hohe strukturelle Arbeitslosigkeit auf Fehlanpassungen der Beschäftigungsverhältnisse an den langfristigen Strukturwandel am Arbeitsmarkt zurückzuführen ist. Dieser ist geprägt durch steigende betriebliche Flexibilitätsanforderungen (Flecker 2000; Brose 2000). Somit gilt die Anpassung der Beschäftigungsverhältnisse an den gestiegenen betrieblichen Flexibilitätsbedarf als geeignet, vor allem langfristig Arbeitslose in den Arbeitsmarkt zu integrieren (Resch 2001; Hagen 2003).

In der Tat hat der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse bereits seit Anfang der 1990er Jahre in beiden Teilen Deutschlands zugenommen (vgl. Grotheer/Struck 2006). Und auch in Bezug auf die betrieblichen Beschäftigungsdauern ist ein moderater Abwärtstrend zu verzeichnen (Köhler u.a. 2006). Die soziologische Arbeitsmarktforschung befasst sich daher seit nunmehr einem Jahrzehnt vor allem mit den Folgen, welche die Zunahme flexibler Beschäftigungsformen für die soziale Ungleichheit zwischen Beschäftigten in sogenannten Normalarbeitsverhältnissen und atypischer Beschäftigung haben kann (z.B. Giesecke/Groß 2002; Giesecke 2006; Schäfer/Vogel 2005). So wurde bereits untersucht, inwiefern sich Arbeitnehmer in flexiblen Beschäftigungsformen mit geringeren Lohnzuwächsen und Karrierechancen konfrontiert sehen (u.a. Giesecke/Groß 2002; Giesecke 2006). Andererseits stellt sich jedoch auch die Frage, wie der Strukturwandel am deutschen Arbeitsmarkt von den Beschäftigten selbst wahrgenommen und verarbeitet wird (Silbereisen u.a. 2006).

Martin Diewald und Stephanie Sill weisen darauf hin, dass Beschäftigungsstabilität an sich für Beschäftigte weder als Chance noch als Risiko zu begreifen ist. Einerseits kann hohe Beschäftigungsstabilität auch Ausdruck mangelnder Mobilitätschancen sein. Andererseits können betriebliche Flexibilitätsanforderungen aber

auch mit den Bedürfnissen der Beschäftigten nach flexiblen Beschäftigungsmöglichkeiten übereinstimmen. Was es daher zu untersuchen gilt, ist die Beschäftigungsunsicherheit, die mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen verbunden sein kann (Diewald/Sill 2004). Eine Destabilisierung der Beschäftigung erfordert von den Arbeitsmarktakteuren neue Handlungsstrategien. In dem Maße wie die Planung einer Erwerbskarriere in Form einer sogenannten »Normalbiographie« (Blossfeld 1990) durch den Strukturwandel am Arbeitsmarkt in Frage gestellt wird, kann es zu Defiziten zwischen geplanten und gelebten beruflichen Karrieren kommen, die sich in Form erhöhter Arbeitsplatzunsicherheit auswirken. In dem Maße wie die subjektiv wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit ihrerseits das Mobilitätsverhalten der Beschäftigten beeinflusst, tragen diese in Form freiwilliger Arbeitsplatzwechsel selbst zur Arbeitsmarktflexibilisierung bei (Cornelißen 2006).

## 2. Beschäftigungsstabilität und Arbeitsplatzunsicherheit

Die Bedeutung atypischer Beschäftigung für die Sorge um den eigenen Arbeitsplatz ist umstritten. Dan Jacobson und Jean Hartley argumentieren, dass die Analyse atypischer Beschäftigungsverhältnisse nicht in den Forschungsbereich der Arbeitsplatzunsicherheit fällt, weil Arbeitsplatzunsicherheit für atypisch Beschäftigte zum Erwerbsalltag gehört und daher nicht als Stressor gelten kann (Jacobson/Hartley 1991). Duncan Gallie und Kollegen können für Großbritannien jedoch nachweisen, dass Befristung einen stabilen negativen Einfluss auf die Zufriedenheit mit der eigenen Arbeitsplatzsicherheit hat (Gallie u.a. 1998). Auch Hans De Witte und Katharina Näswall (2003a) können die Bedeutung zeitlich befristeter Beschäftigung als Determinante von Arbeitsplatzunsicherheit empirisch zeigen. Auf der Grundlage eines Ländervergleichs (Belgien, Niederlande, Italien, Schweden) kommen sie allerdings zu folgendem Schluss: »It is not so much the contract as such that is problematic, but rather the perception of it.« (Ebd.: 177). Bereits seit Anfang der 1990er Jahre konnte in zahlreichen Studien die Bedeutung der impliziten Erwartungen von Beschäftigten an den Arbeitgeber für die Qualität der Beschäftigungsbeziehung sowohl aus individueller Sicht als auch auf der betrieblichen Ebene nachgewiesen werden. Die theoretischen Überlegungen gingen dabei in der Regel davon aus, dass Beschäftigte jenseits der im Arbeitsvertrag selbst vereinbarten wechselseitigen Leistungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch implizite normative Ansprüche an ein reziprokes und gerechtes Verhalten des Arbeitgebers entwickeln. Wesentlicher Inhalt der so genannten psychologischen Verträge, die Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen entwickeln, ist dabei die Erwartung an den Arbeitgeber, den Mitarbeitern Arbeitsplatzsicherheit zu gewährleisten, während Arbeitnehmer dem

Unternehmen umgekehrt Loyalität und eine hohe Leistungsbereitschaft entgegenbringen (Rousseau 1989, 1995; Herriot/Pemberton 1997; Raeder/Grote 2004).

Auch für Deutschland vermuten wir, dass befristet Beschäftigte Arbeitsplatzunsicherheit stärker wahrnehmen als unbefristet Beschäftigte, was sich in einer größeren Sorge um die eigene Arbeitsplatzsicherheit äußert. Diese Annahme liegt darin begründet, dass in Deutschland immer noch eine starke Orientierung am Normalarbeitsverhältnis vorherrscht und befristet Beschäftigte häufig in der Tat mit einem geringeren Maß an Beschäftigungssicherheit konfrontiert sind (Giesecke 2006). Wir gehen allerdings auch davon aus, dass eine befristete Beschäftigung bei jüngeren Erwerbstätigen keine signifikant höhere Arbeitsplatzsorge auslöst, weil Befristung für Berufseinsteiger mittlerweile zum Bestandteil einer »normalen« Erwerbskarriere geworden ist (Kurz/Steinhage/Golsch 2001).

Im Hinblick auf Teilzeitbeschäftigte werden in der Regel ähnliche Argumente genannt. Unter Rückgriff auf die psychologische Vertragstheorie ist davon auszugehen, dass sich Teilzeitbeschäftigte häufig nicht vollständig in die betrieblichen Arbeitsprozesse eingebunden fühlen und sich in Krisenzeiten daher einem höheren Entlassungsrisiko gegenübersehen als unbefristete Vollzeitbeschäftigte (De Witte/Näswall 2003b). Empirisch lässt sich dieser Zusammenhang aber nicht in jedem Fall halten. So zeigen De Witte und Näswall (ebd.), dass Vollzeitbeschäftigte in den Niederlanden eine höhere Arbeitsplatzunsicherheit wahrnehmen als Teilzeitbeschäftigte. Auch im ost-/westdeutschen Vergleich wird deutlich, dass Teilzeitbeschäftigung unterschiedliche Implikationen hat. Während für Männer in Ost- und Westdeutschland sowie für ostdeutsche Frauen Teilzeit häufig nur eine Alternative für eine nicht verfügbare Vollzeitstelle ist, sind Wechsel von Alternativrollen in Teilzeit bzw. von Teilzeit in Alternativrollen besonders für westdeutsche Frauen typisch (Vogel/Schäfer 2005). Wir gehen daher davon aus, dass Teilzeit die Sorge um den eigenen Arbeitsplatz generell zwar auch erhöht, dass dabei aber Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland existieren. Während Teilzeit in Ostdeutschland eher als unsicheres Beschäftigungsverhältnis wahrgenommen wird, arbeiten in Westdeutschland vor allem Frauen in Zuverdienerfunktion in Teilzeit. Für diese Gruppe stellt die Teilzeitbeschäftigung daher keine erhöhte Beschäftigungsunsicherheit dar.

Ein weiteres Merkmal des flexibilisierten Arbeitsmarktes ist die häufigere Konfrontation der Beschäftigten mit Entlassungen und Übergangsarbeitslosigkeitsphasen. Längere Phasen der Arbeitslosigkeit erhöhen das Risiko, wieder arbeitslos zu werden (Diewald/Sill 2004; Solga/Diewald/Goedicke 2000). Darüber hinaus konnte ein positiver Zusammenhang zwischen der Sorge um den gegenwärtigen Arbeitsplatz und Langzeiterwerbslosigkeit im bisherigen Erwerbsverlauf nachgewiesen werden (Green u.a. 2001). Nur wenig ist allerdings darüber bekannt, wie sich kurze Phasen der Erwerbslosigkeit auf die Beschäftigungschancen und die Wahrnehmung

von Arbeitsplatzunsicherheit auswirken. Im vorliegenden Beitrag soll daher auch geprüft werden, inwiefern Erfahrungen mit kurzen und längeren Phasen der Erwerbslosigkeit im vorangegangenen Jahr die Wahrnehmung von Arbeitsplatzunsicherheit beeinflussen. Zentrale These ist, dass Erfahrungen mit längeren Phasen der Erwerbslosigkeit die Wahrnehmung von Arbeitsplatzsicherheit negativ beeinflussen, während kurze Phasen keine Wirkung zeigen.

Im ersten Schritt untersuchen wir daher in einem geordneten hierarchischen Logitmodell die Determinanten der Sorge um die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes. Die abhängige Variable ist wie folgt skaliert: 1 = »keine Sorgen«, 2 = »einige Sorgen« und 3 = »große Sorgen«. Als Prädiktoren werden Befristung und Teilzeit, die Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst, die Erwerbslosigkeitsdauern der Befragten innerhalb der letzten zwölf Monate vor dem Befragungszeitpunkt und die Frage verwendet, ob eine Person im Jahr vor der Befragung entlassen wurde (Betriebsstillegung, Kündigung durch den Arbeitgeber). Kontrolliert werden in der Analyse der soziodemographische Kontext des Beschäftigten sowie der sozioökonomische Haushaltskontext in Form des Nettoäquivalenzeinkommens. Um eine gewisse Kontrolle für den Einfluss der Persönlichkeit auf das Sorgenniveau um die eigene Arbeitsplatzsicherheit zu gewinnen, wird schließlich auch die Sorge um die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung kontrolliert. Die Analyse greift auf zwei Wellen des GSOEP zurück, in denen sowohl Informationen zur Arbeitsplatzunsicherheit als auch zur beabsichtigten Suche nach einem neuen Arbeitsverhältnis erhoben wurden, wodurch die externe Validität der Analysen erhöht werden kann.

Durch einen Ost-West-Vergleich werden schließlich die unterschiedlichen wirtschaftlichen und konjunkturellen Rahmenbedingungen in beiden Teilen Deutschlands modelliert, die sich für Beschäftigte in Form unterschiedlicher Gelegenheitsstrukturen darstellen und somit eine Zuspitzung oder Entspannung der Lage atypischer Beschäftigter abbilden. Die deskriptive Analyse weist dabei bereits auf einen regionalen Unterschied hin:

Arbeitsplatzunsicherheit	Ostdeutschland	Westdeutschland	Gesamtdeutschland
<i>Keine Sorgen</i>	27,12 % (720)	46,58 % (4.044)	42,02 % (4.764)
<i>Einige Sorgen</i>	47,65 % (1.265)	39,12 % (3.396)	41,11 % (4.661)
<i>Große Sorgen</i>	25,24 % (670)	14,31 % (1.242)	16,87 % (1.912)
<i>Insgesamt</i>	100,00 % (2.655)	100,00 % (8.682)	100,00 % (11.337)

*Tabelle 1: Arbeitsplatzunsicherheit im Ost-West-Vergleich, relative Häufigkeiten 2003*

In Ostdeutschland liegt das durchschnittliche Sorgenniveau der Erwerbstätigen im Jahre 2003 wesentlich höher als in Westdeutschland (vgl. Tab. 1). Während sich in Westdeutschland nur gut die Hälfte der Beschäftigten einige oder große Sorgen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes machen, sind dies in Ostdeutschland reichlich zwei Drittel. Dieser Unterschied kann als Indiz dafür gesehen werden, dass sich die Sorge um den Arbeitsplatz angesichts der vergleichsweise schlechten Gelegenheitsstrukturen mit der Sorge um geringere Wiederbeschäftigungschancen verbindet.

Um diesem Umstand auch in der multivariaten Analyse gerecht zu werden, sind die Modelle zur Erklärung der Arbeitsplatzunsicherheit mit Fokus auf die Bedeutung der Beschäftigungsform für Ost- und Westdeutschland getrennt dargestellt (vgl. Tab. 2). Multivariat zeigen sich zunächst hinsichtlich der soziodemographischen Merkmale einige Unterschiede zwischen Ost und West. So ist im Grundmodell für Ostdeutschland kein Unterschied zwischen den Geschlechtern zu beobachten, während sich Männer in Westdeutschland signifikant häufiger um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes sorgen. Dies deutet darauf hin, dass die Erwerbsorientierung von Männern und Frauen in Ostdeutschland im Sinne des Doppelverdienermodells gleich stark ist, während sich für Westdeutschland eher das Male-Breadwinner-Modell zeigt.

Die Qualifikationsvariable »kein Abschluss« hat in Westdeutschland einen negativen Effekt auf die Arbeitsplatzsicherheit, während sie in Ostdeutschland sogar positiv wirkt. Dabei gilt es aber zu beachten, dass die Gruppe der formal unqualifizierten Arbeitskräfte kleiner und in ihrer Zusammensetzung wesentlich heterogener ist als in Westdeutschland. Hierzu tragen sowohl das hohe berufsfachliche Qualifikationsniveau der Vorwendezeit und ein geringerer Anteil an Migranten als auch ein

höherer Stellenwert von »on-the-job learning« in Ostdeutschland bei (Müller 2000). Darüber hinaus empfinden Hochqualifizierte nur in Ostdeutschland eine höhere Arbeitsplatzsicherheit als Lehrabsolventen. Schließlich empfinden ausländische Befragte in Westdeutschland eine deutlich höhere Arbeitsplatzunsicherheit als die Referenzgruppe. Aus Gründen der Vergleichbarkeit wird der Effekt dieser Variable auch für Ostdeutschland ausgewiesen, aufgrund der geringen Fallzahl ist er für diese Teilstichprobe allerdings nicht interpretierbar.

	Sorge um die Sicherheit des Arbeitsplatzes					
	Ostdeutschland (n=4.393)			Westdeutschland (n=14.644)		
	<i>Modell 1</i>	<i>Modell 2</i>	<i>Modell 3</i>	<i>Modell 1</i>	<i>Modell 2</i>	<i>Modell 3</i>
Welle 2003	0,926 (1,09)	0,742*** (4,02)	0,767*** (3,56)	1,346*** (7,80)	0,939 (1,49)	0,953 (1,14)
ausländisch	1,19 (0,30)	1,035 (0,06)	1,123 (0,20)	1,672*** (9,77)	1,660*** (9,39)	1,647*** (9,22)
bis 34 Jahre	0,58*** (8,19)	0,556*** (8,54)	0,608*** (6,86)	0,869*** (3,92)	0,797*** (6,07)	0,790*** (6,01)
> 55 Jahre (Ref.: 35–54 Jahre)	0,458*** (8,65)	0,459*** (8,51)	0,447*** (8,75)	0,416*** (15,59)	0,43*** (14,56)	0,432*** (14,44)
weiblich	1,027 (0,47)	1,142* (2,12)	1,108 (1,57)	0,738*** (9,28)	0,881** (3,32)	0,857*** (3,79)
Hochschule	0,631*** (6,80)	0,655*** (6,08)	0,677*** (5,56)	0,828*** (4,38)	0,946 (1,24)	0,951 (1,11)
keine Ausbildung (Ref.: <i>Lehre</i> )	0,833 (1,53)	0,790 (1,94)	0,824 (1,59)	1,183*** (3,57)	1,172** (3,29)	1,165** (3,15)
< 801 Euro	0,786** (3,36)	0,847* (2,27)	0,867 (1,95)	0,776*** (6,52)	0,794*** (5,78)	0,806*** (5,39)
> 1.400 Euro	0,431*** (8,00)	0,489*** (6,69)	0,514*** (6,20)	0,562*** (10,83)	0,622*** (8,68)	0,642*** (8,06)
<i>Allgem. Sorgen</i>						
große Sorgen		2,305*** (13,18)	2,278*** (12,95)		2,108*** (19,48)	2,114*** (19,53)

keine Sorgen (Ref.: einige Sorgen)	0,486*** (4,66)	0,492*** (4,57)	0,364*** (15,32)	0,364*** (15,30)
Öffentl. Dienst	0,609*** (7,46)	0,648*** (6,47)	0,439*** (19,77)	0,449*** (19,14)
Befristung	2,647*** (9,59)	3,217*** (7,58)	2,483*** (13,65)	2,151*** (7,28)
Teilzeit	0,789** (2,72)	0,601* (2,26)	0,697*** (7,89)	0,572*** (4,93)
Befrist.*Alter bis 34		0,443*** (3,96)		1,064 (0,46)
Teilzeit*		1,352		1,26
weiblich		(1,24)		(1,86)
<i>Arbeitslosigkeit</i>				
< 3 Monate		2,075*** (5,68)		1,824*** (6,40)
> 3 bis 12 Monate		1,961*** (4,77)		2,402*** (7,45)
Pseudo R <sup>2</sup> (McFadden)	0,028	0,067	0,031	0,08
		0,075	0,083	

Geordnetes hierarchisches Logitmodell, Odds Ratios, \*p<0,05; \*\*p<0,01; \*\*\*p<0,001; |z-Werte| in Klammern

Tabelle 2: Determinanten von Arbeitsplatzunsicherheit in Ost- und Westdeutschland

Hinsichtlich der Beschäftigungsform »Befristung« zeigen sich in Ost und West die erwarteten Effekte. In einem befristeten Vertragsverhältnis zu arbeiten, erhöht die Sorge um die Sicherheit des Arbeitsplatzes deutlich. Gleichzeitig bewirkt die Kontrolle für die Interaktion zwischen Befristung und der niedrigsten Alterskategorie im Modell für Ostdeutschland, dass der Befristungseffekt erheblich stärker wird. Dies lässt für Ostdeutschland die Interpretation zu, dass sich Befristung bei Beschäftigten mittleren Alters und in der höchsten Alterskategorie stärker als bei Jüngeren auf die Arbeitsplatzsorge auswirkt. In Westdeutschland ist dieser Alterseffekt nicht zu beobachten.

Entgegen unserer Erwartung steigert Teilzeitbeschäftigung die Sorge um die Sicherheit des Arbeitsplatzes nicht. Im Gegenteil: Teilzeitbeschäftigte fühlen sich in Ost und West deutlich sicherer als Vollzeitbeschäftigte. Hierbei gilt es den hohen



Anteil an Frauen in Zuverdienerpositionen unter den Teilzeitbeschäftigten in die Betrachtung einzubeziehen. Allerdings ist der Interaktionseffekt von Teilzeit und Geschlecht in Ost- und Westdeutschland nicht signifikant, und auch die Odds für Teilzeit verändern sich im Vergleich der Modelle 2 und 3 nur geringfügig. Frauen in Teilzeit unterscheiden sich somit in beiden Landesteilen hinsichtlich ihrer Sicherheitserwartungen nicht von Männern in Teilzeit. Im Modell für Ostdeutschland bewirkt der Interaktionseffekt allerdings eine Verringerung des Zusammenhangs zwischen Geschlecht und Arbeitsplatzsorge. Es ist also davon auszugehen, dass sich vollzeitbeschäftigte Frauen nicht signifikant von vollzeitbeschäftigten Männern unterscheiden, dass teilzeitbeschäftigte Frauen in Ostdeutschland aber ein höheres Sorgenniveau aufweisen als Frauen in Vollzeitbeschäftigung.

Erwartungsgemäß sind längere Phasen der Arbeitslosigkeit in Ost- und Westdeutschland mit einer größeren Sorge um die Sicherheit des gegenwärtigen Arbeitsplatzes verbunden. In Westdeutschland ist dieser Effekt allerdings stärker, was sich darauf zurückführen lässt, dass längere Phasen der Arbeitslosigkeit innerhalb westdeutscher Erwerbsverläufe nach wie vor untypischer sind und ein stärkeres Maß an Verunsicherung und Stress auslösen. Wider Erwarten wirken sich allerdings auch kurze Phasen der Arbeitslosigkeit von unter drei Monaten signifikant positiv auf die Sorge aus, den aktuellen Arbeitsplatz zu verlieren.

### 3. Arbeitsplatzunsicherheit und überbetriebliche Mobilität

In der Literatur wird zwischen dem tatsächlichen Verlust des eigenen Arbeitsplatzes und der Arbeitsplatzunsicherheit unterschieden, die dem Verlust vorausgeht. Die Phase der Unsicherheit vor dem tatsächlichen Eintreten von Personalabbau führt unter anderem zur Beeinträchtigung vor allem der mentalen Gesundheit der Betroffenen. Aufgrund der Unbestimmtheit der Situation – in der Regel ist die Dauer der Unsicherheit unbestimmt wie auch die Frage, wer das Unternehmen dann letztlich verlassen muss – wird auch argumentiert, dass Arbeitsplatzunsicherheit möglicherweise einen größeren Stressor darstellt als die Entlassung selbst (Sverke u.a. 2002).

Arbeitsplatzsicherheit kann als eine Herausforderungssituation interpretiert werden, die Beschäftigte in unterschiedlicher Weise bewältigen. Hierbei sind verschiedene Alternativen denkbar. Beschäftigte können erstens versuchen den Betrieb zu wechseln. Sie können zweitens versuchen, ihre Arbeitsmarktchancen indirekt durch den Übergang in berufliche Weiterbildung zu steigern, um auf diese Weise langfristig ein höheres Ausmaß an Sicherheit zu erzielen. Drittens können sie aufgrund einer restriktiven Gelegenheitsstruktur auch Alternativrollen in Haushalt und Familie wählen und den Arbeitsmarkt vorübergehend verlassen. Schließlich können

restriktive Gelegenheitsstrukturen und ein Mangel an Alternativrollen zu Verharungen führen. Hinter einer stabilen Beschäftigung verbirgt sich dann ein hohes Ausmaß an subjektiv empfundener Beschäftigungsunsicherheit.

Im zweiten Schritt der multivariaten Analyse wurden zunächst die Determinanten der Absicht untersucht, in Zukunft ein neues Arbeitsverhältnis zu suchen. Als abhängige Variable dient die Suchaktivität, da diese stärker die Präferenzen der Arbeitnehmer abbildet als die tatsächliche überbetriebliche Mobilität. Befragte, welche die Wahrscheinlichkeit, mit der sie eine neue Arbeitsstelle suchen würden, auf wenigstens 60 Prozent einschätzten, wurden dabei mit 1 kodiert. Die Analyse wurde getrennt für Ost- und Westdeutschland durchgeführt, da in den zwei Landesteilen unterschiedliche Gelegenheitsstrukturen vorzufinden sind, wodurch auch die Suchaktivitäten stark beeinflusst werden. Der zentrale Fokus der Analyse liegt auf dem Zusammenhang der Wahrnehmung von Arbeitsplatzunsicherheit und der Reaktion in Form von Suchaktivitäten. Tabelle 3 dokumentiert die Ergebnisse der multivariaten Analyse.

	Suchaktivität					
	Ostdeutschland (n=4.306)			Westdeutschland (n=14.280)		
	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Welle 2003	0,860 (1,41)	0,955 (0,41)	1,019 (0,16)	0,923 (1,34)	0,978 (0,36)	0,954 (0,69)
ausländisch	1,224 (0,28)	0,822 (0,27)	0,576 (0,71)	0,722*** (3,76)	0,718*** (3,77)	0,654*** (4,51)
bis 34 Jahre	2,344*** (9,17)	1,761*** (5,81)	2,196*** (7,48)	2,986*** (21,02)	2,293*** (15,24)	2,650*** (16,71)
> 55 Jahre (Ref.: 35–54 Jahre)	0,356*** (4,96)	0,384*** (4,54)	0,385*** (4,40)	0,202*** (9,36)	0,244*** (8,22)	0,234*** (8,28)
weiblich	0,970 (0,34)	1,013 (0,13)	0,99 (0,11)	1,062 (1,19)	0,971 (0,57)	0,967 (0,60)
Hochschule	1,183 (1,56)	1,265* (2,10)	1,417** (2,98)	1,668*** (8,10)	1,569*** (6,95)	1,700*** (7,74)
keine Ausbildung (Ref.: Lehre)	2,271*** (5,53)	1,902*** (4,15)	1,947*** (4,10)	1,312*** (3,77)	1,126 (1,61)	1,042 (0,52)
< 801 Euro	0,755* (2,59)	0,819 (1,79)	0,915 (0,76)	0,713*** (5,54)	0,749*** (4,66)	0,796** (3,47)
> 1.400 Euro	0,606**	0,731	0,960	0,677***	0,753**	0,873

	(3,05)	(1,85)	(0,23)	(4,72)	(3,39)	(1,54)
Öffentl. Dienst		0,813	0,887		0,851*	0,91
		(1,88)	(1,04)		(2,49)	(1,38)
< 200 Mitarb.		1,263***	1,251***		1,142***	1,169***
		(5,63)	(5,10)		(5,40)	(5,93)
weniger als 5 Jahre im Betrieb		2,46***	2,660***		2,131***	2,387***
		(8,08)	(8,42)		(12,28)	(13,30)
Allgem. Sorgen						
große Sorgen			1,020			1,058
			(0,19)			(0,88)
keine Sorgen			1,844**			1,046
			(2,97)			(0,47)
(Ref.: Einige Sorgen)						
Arbeitsplatzsorgen						
große Sorgen			2,025***			1,461***
			(6,21)			(4,70)
keine Sorgen			1,129			0,980
			(0,97)			(0,32)
(Ref.: einige Sorgen)						
Arbeitszufriedenheit			0,740***			0,684***
			(12,06)			(28,73)
Pseudo R <sup>2</sup> (McFadden)	0,057	0,115	0,184	0,078	0,106	0,197

Odds Ratios, \*p<0,05; \*\*p<0,01; \*\*\*p<0,001; | z-Werte | in Klammern

*Tabelle 3: Arbeitsplatzunsicherheit und Suchaktivität, Ost- und Westdeutschland im Vergleich*

Deutlich wird aus der Analyse, dass die Sorgen um die Sicherheit des Arbeitsplatzes in beiden Teilstichproben einen starken positiven Einfluss auf die beabsichtigten Suchaktivitäten ausüben. Insbesondere in Ostdeutschland zeigt sich, dass die Sorge um den Arbeitsplatz sehr groß sein muss, um die Suchabsicht zu erhöhen. Dieser Effekt verweist, angesichts der seit langem problematischen Situation am ost-deutschen Arbeitsmarkt, auf stärkere Verharrungstendenzen in Ostdeutschland. Weiterhin verringert die Zufriedenheit mit dem aktuellen Arbeitsplatz die Wahrscheinlichkeit der Arbeitsplatzsuche. Die Ergebnisse bestätigen die Vermutung, dass Beschäftigte in Ost- und Westdeutschland gleichermaßen versuchen, die mit hoher

Arbeitsplatzunsicherheit verbundene Stresssituation durch Arbeitsplatzwechsel zu bewältigen.

Dabei beeinflussen unterschiedliche Gelegenheitsstrukturen die Verhaltensmuster der Arbeitnehmer, wie sich anhand des Ost-West-Vergleichs in der dargestellten Analyse zeigen lässt:

Während in Ostdeutschland Erwerbstätige ohne Ausbildungsabschluss und Hochschulabsolventen gleichermaßen eher auf der Arbeitsplatzsuche sind als Facharbeiter, sind es in Westdeutschland nur Hochschulabsolventen. Die Tatsache, dass Ausländer und Geringverdiener in Westdeutschland seltener eine alternative Stelle suchen als die jeweilige Referenzgruppe, kann als Hinweis darauf interpretiert werden, dass beide Gruppen am westdeutschen Arbeitsmarkt geringere Arbeitsmarktchancen haben, während die Gelegenheitsstruktur in Ostdeutschland generell restriktiv ist.

Während es in Westdeutschland vor allem die höher qualifizierten und jüngeren Erwerbstätigen sowie Geringverdienende sind, die aufstiegsorientiert nach einem neuen Arbeitsplatz Ausschau halten, erfolgen Suchaktivitäten in Ostdeutschland darüber hinaus auch eher durch Arbeitnehmer, die eine positive Einschätzung der allgemeinen wirtschaftlichen Lage haben.

#### 4. Schlussfolgerungen

In diesem Aufsatz konnte gezeigt werden, dass eine Flexibilisierung von Beschäftigung teilweise zu einer höheren Wahrnehmung von Arbeitsplatzunsicherheit führt. Dieser Zusammenhang lässt sich für befristete Beschäftigung und vergangene Phasen der Erwerbslosigkeit zeigen. Dabei führen bereits kurze Erwerbslosigkeitsdauern im bisherigen Erwerbsverlauf zu einer gesteigerten Sorge um den gegenwärtigen Arbeitsplatz. Gleichzeitig wurde deutlich, dass wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit zu einer Bewältigung der empfundenen Stresssituation in Form von Suchaktivitäten nach einer neuen Stelle führen kann. Nicht nur aufgrund der damit verbundenen objektiven Nachteile (Groß/Giesecke 2002; Giesecke 2006), sondern auch aufgrund der in diesem Aufsatz präsentierten Einstellungsanalyse kann daher vermutet werden, dass befristete Beschäftigung in Deutschland nach wie vor nur als Einstieg oder Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt betrachtet wird und die Orientierung am unbefristeten Normalarbeitsverhältnis bislang fortexistiert. Auch diskontinuierliche Erwerbsverläufe mit Phasen der Erwerbslosigkeit verunsichern Beschäftigte. Sie werden als eine Abweichung vom normalen Erwerbs- und Karriereverlauf bewertet. Hier ist eine tiefer gehende Untersuchung erforderlich, die

Verhaltensmuster von Beschäftigten in subjektiv als sicher und als unsicher wahrgenommenen Beschäftigungssituationen miteinander vergleicht.

Darüber hinaus bleibt zu untersuchen, welche Rolle andere Bewältigungsstrategien als ein Arbeitsplatzwechsel spielen, wenn die Gelegenheitsstruktur am Arbeitsmarkt ungünstig ist. Mögliche Alternativen sind der erneute Eintritt ins System beruflicher Weiterbildung, der Wechsel in Alternativrollen (Einrichten in Arbeitslosigkeit, stille Arbeitsmarktreserve) oder die innere Kündigung bei gleichzeitigem strategischen Verharren. Insbesondere in Ostdeutschland ist diese Frage eng verknüpft mit der Frage nach Tendenzen der Arbeitsmarktschließung (vgl. Kreckel 2004). Beide Aspekte sind für unsere zukünftige Arbeit forschungsleitend.

## Literatur

- Blossfeld, Hans P. (1990), »Berufsverläufe und Arbeitsmarktprozesse. Ergebnisse sozialstruktureller Längsschnittuntersuchungen«, in: Mayer, Karl U. (Hg.), *Lebensverläufe und sozialer Wandel*, Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Brose, Hans-Georg (2000), »Einleitung: Die Reorganisation der Arbeitsgesellschaft«, in: ders. (Hg.), *Die Reorganisation der Arbeitsgesellschaft*, Frankfurt a.M.: Campus, S. 9–31.
- Chen, J. J. (2003), »Communicating Complex Information: The Interpretation of Statistical Interaction in Multiple Logistic Regression Analysis«, *American Journal of Public Health*, Jg. 93, H. 9, S. 1376–1377.
- Cornelißen, Thomas (2006), »Job Characteristics as Determinants of Job Satisfaction and Labour Mobility«, *Discussion Paper No. 334 der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Hannover*.
- De Witte, Hans/Näswall, Katharina (2003a), »Objective vs Subjective Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries«, *Economic and Industrial Democracy*, Jg. 24, H. 2, S. 149–188.
- De Witte, Hans/Näswall, Katharina (2003b), »Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables«, *Economic and Industrial Democracy*, Jg. 24, H. 2, S. 189–216.
- Diewald, Martin/Sill, Stephanie (2004), »Mehr Risiken, mehr Chancen? Trends in der Arbeitsmarktmobilität seit Mitte der 1980er Jahre«, in: Struck, Olaf/Köhler, Christoph (Hg.), *Beschäftigungsstabilität im Wandel?* München/Mering: Rainer Hampp Verlag, S. 39–62.
- Flecker, Jörg (2000), »Sachzwang Flexibilisierung? Unternehmensreorganisation und flexible Beschäftigungsformen«, in: Minssen, Heiner (Hg.), *Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit*, Berlin: edition sigma, S. 269–291.
- Gallie, Duncan/White, Michael/Cheng, Yuan/Tomlinson, Mark (1998), *Restructuring the Employment Relationship*, Oxford, UK: Oxford University Press.
- Giesecke, Johannes/Groß, Martin (2002), *Externe Arbeitsmarktflexibilisierung und soziale Ungleichheit Deutschland und Großbritannien im Vergleich*, Arbeitsbericht der Humboldt-Universität: ABSU, Nr. 12.

- Giesecke, Johannes (2006), *Arbeitsmarktflexibilisierung und soziale Ungleichheit. Sozio-ökonomische Konsequenzen befristeter Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland und Großbritannien*, Wiesbaden.
- Green, Francis/Dickerson, Andrew/Carruth, Alan/Campbell, David (2001), *An Analysis of Subjective Views of Job Insecurity*, o. O.
- Grotheer, Michael/Struck, Olaf (2006), »Employment Stability and Labour Market Flexibility. The Case of Eastern and Western Germany«, in: Köhler, Christoph/Junge, Kyra/Schröder, Tim/Struck, Olaf (Hg.), *Trends in Employment Stability and Labour Market Segmentation. Current Debates and Findings in Eastern and Western Europe*, Jena.
- Hagen, Tobias (2003), »Do Fixed-Term Contracts Increase the Long-Term Employment Opportunities of the Unemployed?«, *ZEW-Discussion Paper. No.03-49*.
- Herriot, Peter/Pemberton, Carole (1995), *New Deals: The Revolution in Managerial Careers*, Chichester.
- Jacobson, Dan/Hartley, Jean (1991), »Mapping the Context«, in: Hartley, Jean/Jacobson, Dan/Klandermans, B./van Vuuren, T. (Hg.), *Job Insecurity: Coping with Jobs at Risk*, London: Sage, S. 1–22.
- Köhler, Christoph u.a. (2006), »Die Ausweitung von Instabilität: Beschäftigungsdauern und betriebliche Beschäftigungssysteme (BBSS)«, *Arbeit – Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*. Schwerpunkt »Arbeitsmarkt und Beschäftigung – Unsicherheit in sich globalisierenden Arbeitsgesellschaften«, Jg. 15, H. 3.
- Kreckel, Reinhard (2004<sup>3</sup>), *Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit*, Frankfurt a.M.: Campus.
- Kurz, Karin/Steinhage, Nikolei/Golsch, Katrin (2001), »Case Study Germany: Global Competition, Uncertainty and the Transition to Adulthood«, *Globalife Working Paper Series, No. 16 Globalife Project, Faculty of Sociology, University of Bielefeld*.
- Müller, Ralf (2000), »Humankapital in der Transformation. Das Beispiel der neuen Länder«, *Discussion Papers des Institutes für Wirtschaftsforschung Halle (IHW)*, Nr. 126.
- Raeder, Sabine/Grote, Gudela (2004), »Fairness als Voraussetzung für die Tragfähigkeit psychologischer Verträge«, in: Schreyögg, G./Conrad, P./Sydow, J. (Hg.), *Managementforschung, Bd. 14: Gerechtigkeit und Management*, Wiesbaden: Gabler, S. 139–174.
- Resch, Richard (2001), »Nachhaltige Beschäftigungspolitik«, *Arbeitspapier der Forschungsgruppe Zukunftsfragen. Centrum für angewandte Politikforschung (C.A.P.) vom 1. Juni 2001*.
- Rousseau, Denise M. (1989), »Psychological and Implied Contracts in Organizations«, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Jg. 2, H. 2, S. 121–139.
- Rousseau, Denise M. (1995), *Psychological Contracts in Organizations. Understanding Written and Unwritten Agreements*, Thousand Oaks: Sage.
- Schäfer, Andrea/Vogel, Claudia (2005), »Teilzeitbeschäftigung als Arbeitsmarktchance«, *DIW-Wochenbericht 7/2005*, S. 131–138.
- Silbereisen, Rainer K./Pinquart, Martin/Reitzle, Matthias/Tomasik, Martin J./Fabel, Karoline/Grüner, Sebastian (2006), »Psychological Resources and Coping with Social Change«, *SFB 580 Mitteilungen 19*.
- Solga, Heike/Diewald, Martin/Goedicke, Anne (2000), »Arbeitsmarktmobilität und die Umstrukturierung des ostdeutschen Beschäftigungssystems«, *Mitteilungen aus Arbeitsmarkt und Berufsforschung*, Jg. 33, H. 2, o. S.
- Sverke, Magnus/Hellgren, Johnny/Näswall, Katharina (2002), »No Security: A Meta-analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences«, *Journal of Occupational Health Psychology*, Jg. 7, S. 242–264.